Drachten | Smallingerland

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Smallingerland.

Nr. 11660

2 februari

2016

Participatiebesluit Smallingerland 2016

Burgemeester en wethouders van de gemeente Smallingerland besluiten,

Overwegende
- dat de Participatieverordening Gemeente Smallingerland 2015 is vastgesteld door de gemeenteraad van Smallingerland op 9 december 2014;
- dat de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Smallingerland 2015 is vastgesteld door de gemeenteraad van Smallingerland op 9 december 2014;
- dat artikel 20 van de Participatieverordening Gemeente Smallingerland 2015 nadere regelgeving ter uitvoering van de verordening delegeert aan het College;
- dat de bepalingen uit de Verordening (EG) nr. 2204/2002 van de Europese Commissie van 12 december 2002 betreffende de toepassing van de artikelen 87 een 88 van het EG-Verdrag op werkgelegenheidssteun, Pb. 202, nr. L337van toepassing zijn;

vast te stellen het

Participatiebesluit Smallingerland 201 6

Artikel 1 Begrippen en Reikwijdte

1. De begrippen die in dit besluit gebruikt worden hebben een gelijke betekenis als in de Participatieverordening Gemeente Smallingerland 2015.
2. In dit besluit wordt verstaan onder :
   a) wet : Participatiewet
   b) verordening : Participatieverordening Gemeente Smallingerland 2015.
   c) proefplaatsing : Het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering
   d) job-coaching : De begeleiding van de belanghebbende en de werkgever op de werkvloer
3. Dit besluit vindt uitdrukkelijk mede haar grondslag in de bepalingen van de in de aanhef vermelde EG-verordening inzake werkgelegenheidssteun, met name waar het betreft de vormgeving van de voorziening gesubsidieerde arbeid.

Artikel 2 Traject

1. De ondersteuning bij het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid wordt geboden door het aanbieden van een traject.
2. Aan het traject ligt een persoonlijk actieplan ten grondslag waar de gemeente, de belanghebbende en het re-integratiebedrijf schriftelijk mee hebben ingestemd.
3. In het persoonlijk actieplan zijn de voorzieningen en de duur hiervan vermeld.

Artikel 3 Vrijwilligerswerk

1. Het vrijwilligerswerk, genoemd in artikel 9 lid 2 sub a van de verordening, heeft als doel de belanghebbende met behoud van uitkering, door het verrichten van maatschappelijk zinvolle activiteiten als eerste stap voor te bereiden op arbeidsinschakeling.
2. Vrijwilligerswerk is als voorziening onderdeel van een traject.

Artikel 4 Werkoriëntatie met behoud van uitkering

1. Werkoriëntatie , genoemd in artikel 9 lid 2 sub b van de verordening, heeft als doel de belanghebbende, met behoud van uitkering, te laten wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid, zoals opdoen van werkervaring en het ontwikkelen van arbeidsgerichte vaardigheden.
2. Werkoriëntatie is als voorziening onderdeel van een traject.
3. Werkoriëntatie kan worden ingezet wanneer door het college aan de hand van een onderzoek is vastgesteld dat de belanghebbende op korte of middellange termijn een reëel perspectief heeft op regulier werk en een werkoriëntatie geïndiceerd is.
4. Werkoriëntatie duurt maximaal 6 maanden en kan voor de duur van maximaal 6 maanden worden verlengd.

Artikel 5 Gesubsidieerd werk op grond van artikel 9 lid 2 sub c van de verordening

1. Gesubsidieerd werk, genoemd in artikel 9 lid 2 sub c van de verordening, heeft als doel de belanghebbende werkervaring en arbeidsritme te laten opdoen om hem uiteindelijk te kunnen plaatsen op een reguliere arbeidsplaats.
2. Gesubsidieerd werk is als voorziening onderdeel van een traject.
3. Gesubsidieerd werk kan worden ingezet wanneer door het college is vastgesteld dat de belanghebbende op korte of middellange termijn een reëel perspectief heeft op regulier werk en een gesubsidieerde arbeidsplaats geïndiceerd is.
4. Het dienstverband in het kader van gesubsidieerd werk heeft een duur van maximaal 12 maanden. Deze periode kan eenmaal worden verlengd met maximaal 12 maanden wanneer daardoor voor de belanghebbende het perspectief op een reguliere baan wordt vergroot. Een en ander moet blijken uit de motivering ten behoeve van de verlenging.

Artikel 6 Voorwaarden loonkostensubsidie op grond van artikel 9 lid 2 sub c van de verordening

1. Het College kan op aanvraag van een werkgever een loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever die met een uitkeringsgerechtigde, bij wie in zijn persoonlijk actieplan is vastgesteld dat gesubsidieerd werk als bedoeld in artikel 9 lid 2 sub c van de verordening een voor hem passende voorziening is, een dienstverband is aangegaan
2. Door de subsidieverstrekking mogen de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en mag er geen verdringing plaatsvinden.
3. Voorwaarde voor de subsidieverstrekking genoemd is dat de uitkering op grond van de Participatiewet of Ioaw of Ioaz van de uitkeringsgerechtigde wordt beëindigd.
4. Van de werkgever wordt instemming en medewerking verwacht met de realisering van de traject doelstelling: uitstroom naar reguliere arbeid.
5. De voorwaarde genoemd onder lid 3 van dit artikel geldt niet voor de alleenstaande ouder die de zorg heeft voor één of meerdere kinderen onder de 5 jaar.
6. De loonkostensubsidie wordt betaald voor zover en zolang de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk van kracht is en naar rato van een voltijds dienstverband.
7. De loonkostensubsidie is mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen in organisaties met en zonder winstoogmerk.
8. De subsidie voor de loonkosten van een werknemer wordt gedurende maximaal 24 maanden verstrekt.
9. Uitbetaling van de loonkostensubsidie vindt plaats achteraf per kwartaal.

Artikel 7 Hoogte van de loonkostensubsidie op grond van artikel 9 lid 2 sub c van de verordening

1. De loonkostensubsidie voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt per maand voor een voltijds dienstverband maximaal 100% van het bruto wettelijk minimumloon als bedoeld in artikel 7 eerste lid van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag vermeerderd met de minimumvakantiebijslag als bedoeld in artikel 15 eerste lid van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en vermeerderd met de werkgeverslasten.
2. De loonkostensubsidie voor werknemers tot 23 jaar bedraagt per maand voor een voltijds dienstverband maximaal 100% van het bruto wettelijk minimum jeugdloon als bedoeld in artikel 7 eerste lid van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag juncto artikel 2 van het Besluit minimumjeugdloonregeling vermeerderd met de minimumvakantiebijslag als bedoeld in artikel 15 eerste lid van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en vermeerderd met de werkgeverslasten .

Artikel 8 Voorwaarden loonkostensubsidie voor de participatievoorzie ning beschut werk op grond van artikel 10b en 10 d van de Participatiewet

1. Het college verstrekt een loonkostensubsidie aan de werkgever die met een uitkeringsgerechtigde waarvan het college heeft vastgesteld dat deze persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie een dienstverband is aangegaan die wordt aangemerkt als een participatievoorziening beschut werk als bedoeld in artikel 11 van de verordening.
2. De subsidieperiode wordt vastgesteld voor een jaar en jaarlijks ambtshalve opnieuw vastgesteld voor de duur van drie jaar. De jaarlijkse loonwaardebepaling bepaalt of een verlenging van de loonkostensubsidie noodzakelijk is.
3. De subsidieontvanger dient te voldoen aan alle verplichtingen die bij een regulier dienstverband van toepassing zijn.
4. De subsidieontvanger is verplicht voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst en voorts iedere andere wijziging die van invloed kan zijn op het vast te stellen subsidiebedrag direct aan het college te melden.

5. De subsidieontvanger is verplicht mee te werken aan de afspraken over de begeleiding en/of scholingsafspraken voor de werknemer. Dit kan ook betekenen dat de subsidieontvanger zorg draagt voor de inzet van begeleiding en scholing.
6. Het aantal participatievoorzieningen beschut werk wordt gemaximeerd tot het aantal waarvoor het Rijk financiële middelen beschikbaar heeft gesteld.

Artikel 9 Hoogte van de loonkostensubsidie voor de participatievoo rziening beschut werk op grond van artikel 10 b en 10 d van de Participatiewet

De hoogte van het subsidiebedrag wordt bepaald in overeenstemming met artikel 10d lid 4 Participatiewet.

Artikel 10 Vaststelling en betaling loonkostensubsidie / loonwaardebepaling t.b.v. de participatievoorziening beschut werk op grond van artikel 10 b en 10 d van de Participatiewet

1 De subsidie wordt binnen drie maanden na afloop van het subsidiejaar ambtshalve vastgesteld. Bij de bepaling van het vast te stellen subsidiebedrag wordt uitgegaan van de werkelijke duur van de arbeidsovereenkomst, binnen het subsidiejaar. De jaarlijkse loonwaardebepaling en groei loonwaarde bepaalt of een verlenging mogelijk is.
2 Indien de aanvrager voor de loonkosten van de werknemer andere inkomsten heeft ontvangen, zoals uitkeringen uit een no-riskpolis, dan wordt de subsidie in evenredigheid lager vastgesteld.
3 De gemeente heeft in de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Smallingerland 2015 bepaald welke organisatie de loonwaardepaling uitvoert.
4 De loonwaardebepaling wordt in de functie en de werksituatie beoordeeld waarvoor loonkostensubsidie wordt aangevraagd.
5 De loonwaardebepaling heeft als uitgangspunt; het geldende loon in arbeid naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep behoort. Uitgangspunten bij deze beoordeling zijn een gesprek met de werknemer, de werkgever, het werktempo, de kwaliteit en inzetbaarheid.
6 Het subsidiebedrag volgt uit de formule: WML x loonwaardepercentage x deeltijdfactor.
7 De verleende subsidie wordt achteraf per maand bevoorschot.

Artikel 11 Voorwaarden loonkostensubsidie t.b.v. een garantieb aan op grond van de Wet Banen Afspraak c.q. het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 en voor personen als bedoeld in artikel 10c eerste lid onderdeel a. en b. van de Participatiewet

1. De bepalingen genoemd in artikel 8 lid 2 t/m 6, artikel 9 en artikel 10 zijn van overeenkomstige toepassing op de loonkostensubsidie voor de garantiebanen op grond van de Wet Banenafspraak en/of het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 indien op schriftelijke aanvraag van een persoon als bedoeld in artikel 7 , eerste lid . onderdeel a door het college is vastgesteld dat die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, met dien verstande dat de subsidieperiode wordt vastgesteld voor een jaar en jaarlijks ambtshalve opnieuw kan worden vastgesteld voor een jaar in plaats van drie jaar.
2. De bepalingen genoemd in artikel 8 lid 2 t/m 6 , artikel 9 en artikel 10 zijn van overeenkomstige toepassing op de loonkostensubsidie voor personen waarvan door het college is vastgesteld dat die persoon behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 10 c eerste lid onderdeel a. en b. van de Participatiewet , met dien verstande dat de subsidieperiode wordt vastgesteld voor een jaar en jaarlijks ambtshalve opnieuw kan worden vastgesteld voor een jaar in plaats van drie jaar.

Artikel 12 Proefplaatsing

12.1. Doelgroep en doel van de proefplaatsing

1. Het college kan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 1,2,3,5 en 6, van de wet en die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, verder in dit artikel 12 genoemd kandidaat ,maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten met als doel:
   a. te komen tot een reële vaststelling van de loonwaarde en
   b. te beoordelen of er een goede match valt te maken tussen kandidaat, het werk en de werkgever met als doel duurzame uitstroom naar regulier werk .

12.2. Voorwaarden met betrekking tot de proefplaatsing.

1. Een proefplaatsing kan alleen plaatsvinden als de werkgever de intentie heeft de persoon als bedoeld in artikel 12.1 lid 1 na de periode van de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst van tenminste 26 weken aan te bieden.

2. De duur van de proefplaatsing wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de kandidaat en zolang als nodig is voor de werkgever en het college om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de kandidaat

12.3. Toestemming en aanvullende ondersteuning

1. Gedurende de proefplaatsing krijgt de kandidaat toestemming te werken met behoud van uitkering.

2. De werkgever krijgt geen vergoeding voor salariskosten.
3. Wanneer de werkgever gedurende de proefplaatsing geen onkostenvergoeding verstrekt, kan aan de kandidaat een onkostenvergoeding worden verstrekt.

12.4. Overeenkomst tot proefplaatsing

1. In een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de kandidaat wordt tenminste het doel van de proefplaatsing vastgelegd, namelijk dat na deze periode een arbeidscontract met een minimumperiode van 26 weken wordt aangeboden, alsmede wie de begeleider van de kandidaat is.
2. De overeenkomst wordt vastgelegd in een intentieverklaring tussen werknemer en werkgever.

12.5 Concurrentieverhouding.

1.Het college plaatst een kandidaat alleen wanneer door plaatsing de concurrentie-verhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en wanneer door plaatsing geen verdringing van regulier werk plaatsvindt.

Artikel 13 Werknemersvoorzieningen

Artikel 13.1 Doelgroep werknemersvoorzieningen

De werknemersvoorzieningen genoemd in artikel 2 t/m 4 kunnen worden ingezet voor personen , verder in dit artikel 13 genoemd kandidaat , die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6 , eerste lid 1 , sub e van de Participatiewet .

Artikel 13.2. Vervoersvoorziening

De kandidaat met een arbeidsbeperking die een baan vindt en die door zijn/haar beperking niet zelfstandig kan reizen en/of niet zelfstandig gebruik kan maken van het openbaar vervoer, kan bij de gemeente een vervoersvoorziening aanvragen.

1. Om voor een vervoersvoorziening in aanmerking te komen moet aan alle onderstaande voorwaarden worden voldaan:
   a. noodzakelijkheid;
   b. alleen voor woon/werk verkeer;
   c. er sprake is van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een vervoersvoorziening kan ook worden toegekend gedurende een proefplaatsing;
   d. een eventuele vervoersvergoeding van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te kennen vervoersvoorziening;
   e. de kandidaat kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld vervoersvoorziening WMO, UWV of via een zorgverzekeraar; en
   f. de gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord;
   g. de kosten van de vervoersvoorziening moeten proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere meegewogen:
      - de kosten van de vervoersvoorziening. Alleen de meerkosten boven de kosten voor het gebruik van regulier openbaar vervoer worden vergoed;
      - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
      - de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de persoon gaat werken.

Artikel 13.3 Werkplekaanpassing

1. Is voor de kandidaat met een arbeidsbeperking een aanpassing van de werkplek noodzakelijk om zijn/haar werk uit te voeren, dan kan hiervoor een aanvraag worden ingediend bij de gemeente.
2. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.

Om voor een werkplekaanpassing in aanmerking te komen moet aan alle onderstaande voorwaarden worden voldaan:

a. noodzakelijkheid (de werkplekaanpassing is nodig om de werkzoekende/werknemer zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren;
b. er sprake is van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het toekennen van een werkplekaanpassing gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt;
c. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing;
d. algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden ook niet vergoed. Hiervan is sprake indien van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in het bedrijfsleven, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet; en
e. de gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord;
f. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
   - de kosten van de werkplekaanpassing. Deze zijn gemaximeerd op 50% van de toegekende loonkostensubsidie op jaarbasis;
   - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
   - de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de persoon gaat werken.

Artikel 13.4 Meeneembare voorzieningen en doventolk

1. Is een meeneembare voorziening en/of doventolk noodzakelijk voor de werkzoekende/werknemer met een arbeidsbeperking om zijn/haar werk uit te voeren, dan wordt aansluiting gezocht bij:
   a. De ‘Landelijke regeling meeneembare voorzieningen 2015; en
   b. De ‘Landelijke regeling tolkvoorziening voor mensen met een zintuiglijke beperking 2015’.
2. Aanpassingen in deze landelijke regelingen werken door in dit besluit .
3. Een professional stelt vast of een meeneembare voorziening en/of doventolk noodzakelijk is.
4. Om voor een werkplekaanpassing in aanmerking te komen moet aan alle onderstaande voorwaarden worden voldaan:
   a. noodzakelijkheid;
   b. er sprake is van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het toekennen van een meeneembare voorziening en/of doventolk gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt.

Artikel 14 Jobcoaching

Artikel 14.1 . Doelgroep van jobcoaching

Jobcoaching kan worden ingezet op de volgende twee doelgroepen:

1. Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid 1, sub e Participatiewet , verder in dit artikel 14 genoemd kandidaat .
2. Personen met een structurele functionele beperking die in staat zijn het wettelijk minimum loon te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet maar voor wie de inzet van job coaching noodzakelijk is ,verder in dit artikel genoemd kandidaat.

Artikel 14.2. Doel jobcoaching

Jobcoaching heeft als doel dat een kandidaat wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 14.3. Soorten jobcoaching

1. Jobcoaching kan worden verricht door een
   a. eigen jobcoach: de gemeente heeft zelf een jobcoach in dienst;

b. externe jobcoach: een zelfstandige of in dienst van een extern bureau;
c. interne jobcoach: in dienst van de werkgever.

2. Het is uitgesloten dat er voor dezelfde kandidaat tegelijkertijd een eigen jobcoach wordt ingezet en een subsidie voor de interne jobcoach wordt gegeven.

Artikel 14.4 Kerntaken en verantwoordelijkhedenvan de jobcoach

1. Een jobcoach begeleidt de kandidaat als bedoeld in artikel 1 gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek.
2. De jobcoach begeleidt naast de kandidaat als bedoeld in artikel 1 ook de werkgever.

Artikel 14.5. Aanvang van de jobcoaching

1. De jobcoach wordt ingezet vanaf het moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt).
2. Aanvullend op bovenstaande is het ook mogelijk, wanneer van toepassing, de jobcoach in te zetten bij een proefplaatsing.

Artikel 14.6. Voorwaarden voor jobcoaching

Behoort een persoon tot de doelgroep, dan moet de dienstbetrekking aan de volgende voorwaarden voldoen voordat job coaching kan worden ingezet:

1. de duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste 6 maanden.
2. er sprake is van een dienstbetrekking van minimaal 12 uur.

Artikel 14.7. Duur, intensiteit en wijze van inzet van jobcoaching

1. Voor de inzet van de jobcoach worden in beginsel de begeleidingsniveaus “1” en “2” ingezet.
2. Jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar worden toegekend.
3. In specifieke gevallen kan de periode genoemd in het tweede lid worden verlengd met twee keer een half jaar.
4. In beginsel wordt per half jaar geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. De jobcoach kan echter te allen tijde de jobcoachintensiteit verhogen of verlagen.
5. Mocht het begeleidingsniveau “2” niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever.
6. De kosten van job coaching zijn eveneens voor eigen rekening van de werkgever wanneer job coaching na 3 jaar nodig blijft.

Artikel 1 5 Inkomstenvrijlating

De uitkeringsgerechtigde die arbeid verricht in deeltijd waarmee een inkomen wordt verworven dat minder bedraagt dan de voor de uitkeringsgerechtigde van toepassing zijnde bijstandsnorm komt in aanmerking voor vrijlating van inkomsten uit arbeid als bedoeld in artikel 31, lid 2 onder n van de Participatiewet en als bedoeld in artikel 8 lid 2 van de Ioaw en in artikel 8 lid 3 van de Ioaz , indien het College heeft vastgesteld dat de uitkeringsgerechtigde binnen 6 maanden volledig in de bestaanskosten kan voorzien.

Artikel 1 6 Uitstroompremie

1. De uitstroompremie genoemd in artikel 9 lid 2 sub f (1e volzin) van de verordening wordt vastgesteld op € 1.000,- per kalenderjaar.
2. De premie als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt verstrekt aan :
   a) de uitkeringsgerechtigde die langer dan 12 maanden onafgebroken een uitkering op grond van de Participatiewet, de Ioaw of de Ioaz ontvangt en arbeid in dienstbetrekking , niet zijnde gesubsidieerd werk of een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 lid 1 en artikel 7 lid 1 van de Wet sociale werkvoorziening , aanvaardt gedurende minimaal 6 maanden en gedurende deze periode geen aanspraak maakt op een uitkering op grond van de Participatiewet, Ioaw of Ioaz en niet in aanmerking komt voor een vrijlating van inkomsten als bedoeld in artikel 31 , tweede lid onder n van de Participatiewet of
   b) de uitkeringsgerechtigde die langer dan 12 maanden onafgebroken een uitkering op grond van de Participatiewet, Ioaw of Ioaz ontvangt en alleenstaande ouder of arbeidsgehandicapt is en arbeid in dienstbetrekking ,niet zijnde gesubsidieerd werk of een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 lid 1 en artikel 7 lid 1 van de Wet sociale werkvoorziening , aanvaardt gedurende minimaal 6 maanden met een omvang van tenminste 10 uur per week en niet

in aanmerking komt voor een vrijlating van inkomsten als bedoeld in artikel 31, tweede lid onder n van de Participatiewet

Artikel 17 Premie deeltijdwerk

1. Op grond van artikel 9 lid 2 sub f (1e volzin) van de verordening wordt aan iedere uitkeringsgerechtigde, maximaal tweemaal per kalenderjaar, een premie verstrekt van 8% van de (netto) inkomsten uit arbeid die in dat kalenderjaar op de uitkeringsnorm in mindering zijn gebracht.
2. Personen die in het zelfde kalenderjaar gebruik maken van de inkomensvrijlating als bedoeld in artikel 15 van dit besluit of artikel 31 lid 2 onder z Participatiewet zijn uitgesloten van de premie als bedoeld in lid 1 van dit artikel..

Artikel 1 8 Premie participatieplaats

1. De premie voor het verrichten van onbeloonde additionele werkzaamheden genoemd in artikel 9 lid 2 sub f (2e volzin) van de verordening wordt vastgesteld op maximaal € 300,-
2. De hoogte van de premie is afhankelijk van het gemiddeld aantal gewerkte uren per week in de voorafgaande 6 maanden en bedraagt
   a. bij een gemiddelde uren inzet van 8 tot 16 uur per week 50% van het in het eerste lid genoemde bedrag;
   b. bij een gemiddelde uren inzet van 16 tot 24 uur per week 75% van het in het eerste lid genoemde bedrag;
   c. bij een gemiddelde uren inzet van meer dan 24 uur per week 100% van het in het eerste lid genoemde bedrag;
3. Het recht op een premie als bedoeld in het eerste lid wordt elke zes maanden beoordeeld en vastgesteld.
4. De premie wordt geweigerd indien bij de beoordeling blijkt dat de belanghebbende de aan de onbeloonde additionele werkzaamheden verbonden verplichtingen in de voorafgaande zes maanden heeft geschonden.

Artikel 1 9 Scholing

1. Voor de voorziening scholing, genoemd in artikel 9 lid 2 sub d van de verordening gelden de volgende voorwaarden:
   a. De scholing is een onderdeel van een re-integratietraject
   b. De scholing is noodzakelijk voor arbeidsinschakeling
   c. De scholing is gericht op het behalen van een startkwalificatie arbeidsmarkt of bestaat uit een
      kortdurende beroepsgerichte scholing
2. Voor niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers geldt daarnaast de aanvullende voorwaarde dat zij zich beschikbaar dienen te stellen voor de arbeidsmarkt voor ten minste 20 uur per week.

Artikel 20 Eigen bijdrage voor niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers

Voor het berekenen van de eigen bijdrage in de kosten van het re-integratietraject voor de niet- uitkeringsgerechtigden en Anw-ers is de berekeningswijze van de draagkracht op grond van het gemeentelijk besluit bijzondere bijstand van overeenkomstige toepassing met uitzondering van het percentage genoemd in artikel 8 lid 1 sub d. Voor het vaststellen van de draagkracht geldt een percentage van 50%.

Artikel 21 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in dit besluit, indien toepassing van dit besluit tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 22 Wijzigen bedragen

Het college kan jaarlijks de bedragen in dit Besluit wijzigen

Artikel 23 .Situaties waarin het besluit niet voorziet

In gevallen, de uitvoering van dit besluit betreffende, waarin dit besluit niet voorziet, beslist het college.

Artikel 24.Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2016 en vervangt het Participatiebesluit laatstelijk vastgesteld op 20 januari 2015.

Artikel 25 Citeertitel
Dit besluit wordt aangehaald als: Participatiebesluit Smallingerland 2016

Drachten, 18 december 2015

Burgemeester en Wethouders,

Secretaris	burgemeester
Egbert Bos	Tjeerd van Bekkum

ALGEMENE TOELICHTING
De Participatiewet stelt de eigen verantwoordelijkheid van de burger voor het vinden van werk voorop, maar onderkent dat er situaties zijn waarin dat niet lukt. In die situaties draagt de gemeente de zorg voor de re-integratie van bepaalde groepen burgers (artikel 7 Participatiewet) .
De gemeenteraad heeft voor de uitvoering van die re-integratietaak, conform de wettelijke opdracht, de Re-integratieverordening Werk en Bijstand Gemeente Smallingerland vastgesteld.
De nadere uitwerking van die verordening is aan het college gedelegeerd. Ook deze nadere regelgeving blijft in algemene en globale bewoordingen. Immers eerst in het concrete geval van het aanbieden van een voorziening worden alle omstandigheden duidelijk, gezien ook de opdracht om maatwerk te leveren. Al die omstandigheden moeten na een diagnose worden vertaald in een trajectplan met een beschikking als laatste uitkomst.
Via dit besluit kan toch op een betrekkelijk eenvoudige wijze kennis worden genomen welke voorzieningen/re-integratie instrumenten in onze gemeente in ieder geval worden aangeboden

EG-verordening
Volgens de in de overweging genoemde EG-verordening wordt subsidie voor loonkosten door een overheidsorgaan aan werkgevers die langdurig werklozen in dienst nemen, gezien als staatssteun, waarvoor bijzondere, beperkende regels gelden. Bij de ontwikkeling van trajecten met gesubsidieerde arbeid zal hiermee dus rekening worden gehouden.
Tevens geldt een verwijsplicht naar genoemde verordening en de vindplaats daarvan in het publicatieblad van de EG., als in de gemeentelijke regelgeving sprake is van de mogelijkheid tot toekenning van loonkostensubsidies.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Aanhef en artikel 1
In de aanhef is expliciet gewezen op de eerder besproken EG verordening. In dit artikel wordt aan de verplichting tot verwijzing voldaan.

Artikel 2
Hoewel belanghebbenden aanspraak kunnen maken op ondersteuning is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning op de manier zoals de belanghebbende dat het liefst zou zien. Het is aan het college om te zorgen voor een voldoende aanbod van re-integratie-instrumenten, maar het college heeft daarbij te maken met beperkte middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning afhankelijk is van een veelheid van sociaal-economische factoren.
Re-integratie-instrumenten worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is. Bovendien worden de instrumenten alleen ingezet als aan de hand van onderzoek is gebleken dat door de inzet van die instrumenten het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid binnen afzienbare tijd mogelijk wordt. Re-integratie moet in principe bovendien de kortste weg naar arbeid zijn. Daarmee wordt niet alleen de tijd tussen de inzet van het instrument en de werkaanvaarding bedoeld, maar ook de inspanningen die het kost om dat doel te bereiken.
De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de inhoud van het traject ligt bij het college, dat immers ook verantwoordelijk is voor de effectieve en doelgerichte inzet van schaarse middelen. Binnen de grenzen van die verantwoordelijkheid wordt rekening gehouden met de wensen van de belanghebbende. Voor het slagen van het traject is de motivatie van de belanghebbende belangrijk. Bovendien wordt, voordat tot het traject wordt besloten, de inhoud van het trajectplan besproken met de belanghebbende, waarna door partijen met het persoonlijk actieplan schriftelijk wordt ingestemd.

Artikel 3
Vrijwilligerswerk met behoud van uitkering kan een nuttig instrument zijn om werkritme op te doen of te laten behouden. Het kan worden ingezet als uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid niet

mogelijk is. Van belang is de voorwaarde dat deze voorziening een onderdeel dient te zijn van een re-integratietraject.
Vrijwilligerswerk wordt alleen verricht bij organisaties die geen winstoogmerk hebben en dient te bestaan uit zinvolle maatschappelijk activiteiten.

Artikel 4
Werkoriëntatie heeft als belangrijk doel het opdoen van vaardigheden in een vakgebied en het is ook een nuttig instrument om werkvaardigheden aan te leren, waardoor de uitstroom naar betaald werk mogelijk wordt. Voor jongeren is dit instrument mogelijk de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. De werkoriëntatie is bedoeld voor de doelgroep die op korte of middellange termijn perspectief op betaald werk hebben. Er is bewust gekozen om geen exacte termijnen te noemen voor dit arbeidsperspectief. Niet alleen zou dat ten onrechte de suggestie wekken dat dat altijd vooraf exact vast te stellen is, het arbeidsperspectief is ook niet alleen afhankelijk van in de persoon gelegen omstandigheden. Ook een veranderende arbeidsmarkt maakt dat het arbeidsperspectief wijzigt.
Het instrument maakt onderdeel uit van een trajectplan. Het doel van het trajectplan is altijd de actieve arbeidsinschakeling van betrokkene. In vrijwel alle gevallen is er door het gespecialiseerde re-integratiebedrijf op grond van een onderzoek een diagnose gesteld waarbij is vastgelegd welk arbeidsperspectief betrokkene heeft en of werkoriëntatie geïndiceerd is. De voorziening Werkoriëntatie heeft een duur van zes maanden maar kan worden verlengd met maximaal 6 maanden indien wordt onderbouwd dat duurzame uitstroom kansrijk is indien de werkoriëntatie wordt verlengd.

Artikel 5
Gesubsidieerd werk is bedoeld om door het opdoen van werkervaring het perspectief op regulier betaald werk te vergroten. Mensen waarvoor het extra belangrijk is om langdurige werkloosheid te voorkomen, of die extra moeilijk toegang krijgen tot die arbeidsmarkt, zoals jongeren met onvoldoende opleiding, biedt dit instrument een goed perspectief.
Uitdrukkelijk komt naar voren, door de beperking in tijd, dat gesubsidieerd werk geen einddoel is maar gezien moet worden als een middel om te komen tot reguliere arbeid. Een van de voorwaarden voor de loonkostensubsidie is een actieve houding van de werkgever. Deze mag zeker profijt hebben van de gesubsidieerde arbeid maar als tegenprestatie wordt verwacht dat hij meedenkt en voorwaardenscheppend zal zijn voor de medewerker die werkt aan zijn plek op de reguliere arbeidsmarkt.

Artikel 6
De voorziening loonkostensubsidie is onderdeel van de voorziening gesubsidieerd werk
De voorziening loonkostenvoorziening is van toepassing voor de categorie uitkeringsgerechtigden.
Voorwaarde voor het toekennen van een loonkostensubsidie is dat de uitkering ingevolge de Participatiewet of ingevolge de Ioaw/Ioaz wordt beëindigd. Deze voorwaarde geldt echter niet voor de alleenstaande ouder die is belast met de zorg voor één of meerdere kinderen onder12 jaar .In deze situatie is een combinatie tussen parttime arbeid en een uitkering mogelijk. De maximale duur van de loonkostensubsidie is 24 maanden.

Artikel 7
De maximale hoogte van de loonkostensubsidie is gelijk aan het wettelijk minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder voor een voltijds dienstverband. Bij een part-time arbeidsovereenkomst wordt de subsidie naar rato van het aantal uren vastgesteld met inachtneming van de voorwaarden genoemd in artikel 6 van dit besluit.
De maximale hoogte van de loonkostensubsidie is voor werknemers tot 23 jaar gelijk aan het geldende wettelijk minimumjeugdloon per maand per voltijds dienstverband.

Artikel 8
In artikel 8 zijn de voorwaarden opgenomen die gelden voor de voorziening loonkostensubsidie voor de participatievoorziening beschut werk op grond van artikel 10 d van de Participatiewet
In artikel 10c van de Participatiewet is bepaald dat op schriftelijke aanvraag van een persoon als bedoeld in artikel 7 , eerste lid , onderdeel a , het college kan vaststellen of die persoon tot de doel-groep loonkostensubsidie behoort. Ook kan het college ambtshalve beslissen of een persoon als bedoeld in artikel 7 , eerste lid , onderdeel onder 1,2,3,5 of 6 tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
Indien het college heeft vastgesteld dat een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort dan verstrekt het college een loonkostensubsidie aan de werkgever die met een uitkeringsgerechtigd waarvan het college heeft vastgesteld dat deze persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie een dienstverband is aangegaan die wordt aangemerkt als een participatievoorziening beschut werk als bedoeld in artikel 11 van de verordening. De subsidieperiode wordt vastgesteld voor een jaar en jaarlijks ambtshalve opnieuw vastgesteld voor de duur van drie jaar. De jaarlijkse loonwaardebepaling bepaalt of een verlenging van de loonkostensubsidie noodzakelijk is.
De subsidieontvanger dient te voldoen aan alle verplichtingen die bij een regulier dienstverband van toepassing zijn. De subsidieontvanger is verplicht voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst

en voorts iedere andere wijziging die van invloed kan zijn op het vast te stellen subsidiebedrag direct aan het college te melden.
De subsidieontvanger is verplicht mee te werken aan de afspraken over de begeleiding en/of scholingsafspraken voor de werknemer. Dit kan ook betekenen dat de subsidieontvanger zorg draagt voor de inzet van begeleiding en scholing.
Het volume voor het aantal plekken (fte) voor de participatievoorziening beschut werk is gemaximeerd op het aantal waarvoor het Rijk middelen beschikbaar stelt . Voor 2015 is dat 3.88 fte en voor 2016 is dat 12.13 fte. Structureel (2024) worden er door het Rijk middelen beschikbaar gesteld voor 146.98 fte.

Artikel 9
De hoogte van de loonkostensubsidie voor de participatievoorziening beschut werk wordt bepaald in overeenstemming met artikel 10d lid 4. Het college stelt de loonwaarde van deze persoon vast en de hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van deze persoon maar ten hoogste 70% van het wettelijk minimumloon, vermeerderd met een bij ministeriële regeling te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten (in 2015 is dat 23%).

Artikel 10
In dit artikel zijn bepalingen opgenomen over de wijze van de vaststelling van de loonkostensubsidie , de betaling en de vaststelling van de loonwaarde t.b.v. de participatievoorziening beschut werk op grond van artikel 10 b en 10 d van de Participatiewet

Artikel 11
In lid 1 van dit artikel is bepaald dat artikel 8 lid 2 t/m 6, artikel 9 en artikel 10 van overeenkomstige toepassing zijn op de loonkostensubsidie voor de garantiebanen op grond van de Wet Banenafspraak en/of het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 indien op schriftelijke aanvraag van een persoon als bedoeld in artikel 7 , eerste lid . onderdeel a door het college is vastgesteld dat die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort met dien verstande dat de subsidieperiode wordt vastgesteld voor een jaar en jaarlijks ambtshalve opnieuw kan worden vastgesteld voor een jaar in plaats van drie jaar.
In lid 2 van dit artikel is bepaald dat de artikel 8 lid 2 t/m 6 , artikel 9 en artikel 10 zijn van overeenkomstigetoepassing zijn op de loonkostensubsidie voor personen waarvan door het college is vastgesteld dat die persoon behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 10 c eerste lid onderdeel a. en b. van de Participatiewet , met dien verstande dat de subsidieperiode wordt vastgesteld voor een jaar en jaarlijks ambtshalve opnieuw kan worden vastgesteld voor een jaar in plaats van drie jaar.

Artikel 12
Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is het mogelijk het instrument proefplaatsing in te zetten. Het college kan een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen. De Participatiewet heeft de proefplaatsing redelijk dichtgetimmerd; er is weinig beleidsruimte. Een maximale proefperiode van drie maanden staat vast. Het mag korter, mits er binnen die periode een reële vaststelling van de loonwaarde heeft plaats gevonden. Er is nu nog geen wettelijke mogelijkheid een langere proefperiode aan te bieden. Wel leeft de wens bij gemeenten om in uitzonderlijke gevallen een langere proefperiode in te zetten. De Werkkamer heeft daarom de minister geadviseerd om dit wettelijk mogelijk te maken. Wanneer dit eventueel gebeurt is niet bekend. De Participatiewet bepaalt ook wie in aanmerking komt voor een proefplaatsing, namelijk de doelgroep loonkostensubsidie.
Het UWV heeft aangegeven dat zij zich voor hun proefplaatsing aansluiten bij de door de Participatiewet gestelde maximale duur van drie maanden. Dit om tegemoet te komen aan de wens tot een regionaal uniform aanbod aan werkgevers. Wettelijk gezien heeft het UWV echter de mogelijkheid om de proefplaatsing te verlengen tot maximaal 6 maanden.

Artikel 12.1
In artikel 7, eerste lid onderdeel a Participatiewet is het volgende bepaald:
Het college ondersteunt bij arbeidsinschakeling

1. Personen die algemene bijstand ontvangen,
2. Personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend,
3. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid,
4. personen met een nabestaanden- of wezen uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet,
5. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers,

6. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, en
7. niet-uitkeringsgerechtigden

en, indien het college daarbij het aanbieden van een voorziening, waaronder begrepen sociale activering gericht op arbeidsinschakeling, noodzakelijk acht, bepaalt en biedt deze voorziening aan;
In artikel 10d, derde lid is bepaald dat proefplaatsing zich beperkt tot de personen genoemd onder 1,2,3,5 en 6 en die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
In dit artikel wordt benadrukt dat het doel van de proefplaatsing is om te komen tot een reële vaststelling van de loonwaarde van de betreffende persoon en daarnaast de mogelijkheid van arbeidsinschakeling bij de betreffende werkgever te beoordelen .

Artikel 12.2
Een proefplaatsing wordt alleen aangegaan als de werkgever de intentie heeft dat hij voornemens is om de kandidaat een arbeidsovereenkomst van minimaal 26 weken aan te bieden. De duur van de proefplaatsing is in beginsel afhankelijk van de tijd die de loonwaardebepaling in beslag neemt. Om uiteenlopende redenen kan er besloten worden om de proefplaatsing langer voort te zetten, mits dit binnen de drie maanden blijft. Deze keuze ligt bij het college.

Artikel 12.3
Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 12.4
Een proefplaatsing wordt alleen aangegaan (zie ook artikel 2) als de werkgever in een schriftelijke intentieverklaring aangeeft dat hij voornemens is om de kandidaat een arbeidsovereenkomst van minimaal 26 weken aan te bieden.

Artikel 12.5
Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 13
Werknemersvoorzieningen zijn voorzieningen of kosten die moeten worden gemaakt om een werknemer optimaal te faciliteren in het uitvoeren van de functie. Deze voorzieningen maken onderdeel uit van het instrumentarium dat de Participatiewet beschikbaar stelt om te stimuleren dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam geplaatst worden bij werkgevers.
De voorzieningen vallen uiteen in vier categorieën:
- *Werkplekaanpassing (niet landelijk geregeld).*
- *Vervoer (niet landelijke geregeld).*
- *Werknemer gebonden voorziening of 'meeneembare voorziening' (landelijk geregeld).*
- *Intermediaire of tolk voor doven, slechthorenden of doofblinden (landelijk geregeld).*

Artikel 13.1
De werknemersvoorzieningen genoemd in artikel 2 tot en met 4 van deze beleidsregel kunnen worden ingezet voor de doelgroep loonkostensubsidie . Het gaat dus om personen die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen (WML) maar wel mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie. Hieronder vallen zowel personen met als zonder BAB-indicatie en personen die zijn aangewezen op een beschutte werkplek.

Artikel 13.2
Dit artikel regelt welke voorwaarden gelden wanneer een vervoersvoorziening wordt aangevraagd, zoals bijvoorbeeld een taxi, aanpassingen aan een auto of bruikleen van een aangepaste auto. Een professional bepaalt per geval op basis van maatwerk waar behoefte aan is. Daarnaast maakt de professional een redelijkheidsoverweging. De kosten van de voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de baten. Tot slot geldt dat alleen de meerkosten boven de kosten voor het gebruik van regulier openbaar vervoer worden vergoed.

Artikel 13.3
Bij werkplekaanpassingen gaat het om aanpassingen die niet algemeen gebruikelijk zijn en die deel uit maken van de werkplek of de omgeving daarvan en die nodig zijn om het werk te kunnen doen. Bijvoorbeeld aanpassing aan een machine, deurpost, werkblad, maar ook een aangepast toilet of traplift in het bedrijf. Een professional bepaalt per geval op basis van maatwerk waar behoefte aan is. Daarnaast maakt de professional een redelijkheidsoverweging. De kosten van de voorziening moeten in redelijke

verhouding staan tot de baten. Als bindende richtlijn geldt dat de kosten voor een werkplekaanpassing maximaal 50 procent mogen bedragen van de toegekende loonkostensubsidie.

Artikel 13.4
Wanneer een meeneembare voorziening noodzakelijk is om het werk goed te kunnen doen, dan sluiten we aan bij de 'Landelijke regeling meeneembare voorzieningen 2015'[1] . Bij meeneembare voorzieningen gaat het om hulpmiddelen die meestal niet deel uitmaken van de werkplek, en die niet algemeen gebruikelijk zijn, maar die wel nodig zijn om het werk te kunnen doen, zoals een brailleleesregel of orthopedische werkschoenen.

1De 'Landelijke regeling meeneembare voorzieningen 2015' is toegevoegd als bijlage.

Tolk
Wanneer een tolkvoorziening voor doven, slechthorenden of doofblinden noodzakelijk is om het werk goed te kunnen doen, dan sluiten we aan bij de 'Landelijke regeling tolkdiensten voor doven en slechthorenden 2015' . [2]

2 De 'Landelijke regeling tolkdiensten voor doven en slechthorenden 2015' is toegevoegd als bijlage.

Voorzieningen die minder dan € 128 (incl. BTW) kosten, worden niet vergoed. Blijkt dat er in een jaar meerdere voorzieningen nodig zijn die gezamenlijk dit bedrag overstijgen, dan worden de kosten volledig vergoed. De gemeente kan besluiten vanuit het Participatiebudget kosten lager dan € 128 (incl. BTW) te vergoeden om te voorkomen dat dit een plaatsing in de weg staat.
Werkwijze bij het aanvragen van meeneembare voorziening/tolk:
1. De gemeente bepaalt of de persoon tot de doelgroep behoort.
a) Belanghebbende vult het VNG aanvraagformulier : *'Verzoek voorzieningen bij een visuele, auditieve of motorische handicap'*[3] in en stuurt deze naar het UWV. Dit kan bij voorkeur ingescand per mail, maar ook per post. Let op, de gemeente ondertekent en stempelt de brief!
b) UWV neemt het verzoek in behandeling. De reactietermijn is maximaal 2 weken bij een tolkvoorziening en maximaal 8 weken bij een meeneembare voorziening.
c) Belanghebbende kan voor het onderzoek uitgenodigd worden voor een gesprek met een arbeidsdeskundige of arts van het UWV.
d) Na besluit ontvangt belanghebbende een toekennings- of afwijzingsbeschikking. Ook de gemeente ontvangt een bericht.
e) In geval van een toekenning tolkvoorziening kan belanghebbende zelf een tolk inschakelen. Deze moet geregistreerd staan bij de stichting RTG (www.stichtingrtg.nl). De gemeente kan hier bij assisteren.
f) In geval van een meeneembare voorziening koopt het UWV de voorziening in bij één van haar leveranciers. De leverancier bezorgt de voorziening kosteloos bij belanghebbende.

3 Het aanvraagformulier is toegevoegd als bijlage.

Artikel 14
Gemeenten hebben met de Participatiewet een breed palet aan instrumenten gekregen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. Eén van deze instrumenten is jobcoaching. Job coaching is bedoeld voor mensen die, veelal door een beperking, een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Zonder begeleiding, vooral in de eerste fase van het dienstverband, blijkt het voor deze doelgroep moeilijk een baan te behouden. Een jobcoach is iemand die de betrokkene helpt bij zijn werk. Hij gaat bijvoorbeeld mee om kennis te maken met het bedrijf en nieuwe collega's, helpt met inwerken en houdt in de gaten of alles goed loopt. Daarnaast kijkt hij of er aanpassingen en hulpmiddelen nodig zijn op de werkplek en helpt met de aanvraag hiervan.
De gemeente bepaalt of en voor hoeveel uur een jobcoach wordt ingezet. Op regionaal niveau kunnen gemeenten de inzet van jobcoaches afstemmen. Jobcoaching kan door de gemeente worden ingekocht, of op basis van een subsidie aan de werkgever door de werkgever worden gegeven en/of door de werkgever worden georganiseerd.
Aanspraak op begeleiding op de werkplek vindt plaats op grond van artikel 10 da Participatiewet voor personen die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren. Op grond van artikel 10, eerste lid Participatiewet kunnen ook andere personen die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren voor job coaching in aanmerking komen
De wet 'Harmonisatie instrumenten Participatiewet' treedt op 1 januari 2016 inwerking.
Deze wet voorziet in een uniforme no-riskpolis via het UWV voor gemeenten en werkgevers en een gelijke mobiliteitsbonus voor de doelgroep banenafspraak voor de periode 2016-2020.

Dit vanuit de wens van een gelijk speelveld tussen gemeenten en UWV voor de doelgroep banenafspraak en eenduidigheid voor werkgevers. De wet voorziet niet in harmonisatie voor het instrument jobcoaching. Steeds meer gemeenten hebben eigen (gecertificeerde) jobcoaches in dienst en anderen zijn (deels) van plan dit te doen. Het instrument job coaching is daarmee veel sterker verbonden met de gemeentelijke (en regionale) processen dan bijvoorbeeld de no risk-polis. Gezien de pluriformiteit van uitvoering door gemeenten is het niet mogelijk om hier een landelijke afspraak over te maken. Het advies van de Werkkamer en de VNG is om harmonisatie na te streven door aansluiting te zoeken bij het uitvoeringsbeleid van UWV of de G4.
De invulling van deze beleidsregel is gebaseerd op het G4-voorstel. Er zijn echter enkele essentiële verschillen, waaronder:

- Het G4-voorstel gaat uit van een gemiddeld jobcoachtarief van 55 euro (ex. btw) Er wordt daar vooral gewerkt met eigen jobcoaches in dienst van de gemeenten. In onze regio is dit tarief vooralsnog berekend op een gemiddelde van 75 euro (ex. btw). Ervan uitgaande dat het extern inhuren van jobcoaches meer kost.
- Het G4-voorstel heeft de maximale jobcoachinzet als vast percentage gekoppeld aan het aantal arbeidsuren. Een kandidaat met een contract van 24 uur heeft dus recht op het dubbele aantal jobcoachuren ten opzichte van een kandidaat met een contract van 12 uur. Ons voorstel laat deze richtlijn los en biedt de jobcoach de ruimte meer op de behoefte van de kandidaat en werkgever in te spelen.

Artikel 14.1

Job coaching kan worden ingezet voor de doelgroep loonkostensubsidie.[4] Het gaat dus om personen die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen (WML). Hieronder vallen zowel personen met als zonder BAB-indicatie en personen die zijn aangewezen op een beschutte werkplek.Daarnaast kan job coaching ook worden ingezet voor personen die wel in staat zijn het WML te verdienen, maar voor wie de inzet van job coaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking.

4 Artikel 6, eerste lid 1, sub e Participatiewet.

Artikel 14.2
Jobcoaching heeft tot doel om de kandidaat als bedoeld in artikel 1 te ondersteunen bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken. Aan het einde van een geslaagde job coaching kan de kandidaat zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de kandidaat te begeleiden op zijn werkplek.

Artikel 14.3
In dit artikel is aangegeven welke soorten jobcoach we onderscheiden.

- *Eigen jobcoach* (de jobcoach is in dienst bij de gemeente en begeleidt vanuit deze positie kandidaten).
- *Interne jobcoach* (de kandidaat krijgt een jobcoach via de werkgever: de werkgever krijgt een bedrag om deze in te zetten).
- *Externe Jobcoach* (een jobcoach die werkt bij een erkend jobcoach bedrijf met bepaalde standaarden).

Artikel 14.4
Een jobcoach ondersteunt/begeleidt een persoon met structurele functionele beperkingen gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op zijn/haar werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de kandidaat zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn/haar werkzaamheden zou kunnen verrichten.
De jobcoach heeft geen rol bij de bemiddeling naar werk. Er zijn voorbeelden waarbij de jobcoach deze rol wel heeft. Gemeenten zijn uiteraard vrij om de jobcoach ook hiervoor in te zetten wanneer gewenst. In deze beleidsregels is hier echter geen rekening mee gehouden. Bijvoorbeeld niet bij bepaling van de inzet in duur en intensiteit. Deze inzet in duur en intensiteit is gebaseerd op de inzet van de jobcoach vanaf de eerste dag waarop de arbeidsovereenkomst inwerking treedt of de proefplaatsing start.

Hieronder zijn de taken en verantwoordelijkheden van de jobcoach in schema gezet.

Doelen	**Activiteiten**
Het introduceren van de kandidaat	
	In het bedrijf
	In het team (directe collega's)
Structureren van het werk	

	Adviseren over inrichting werk
	Adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
Inwerken en trainen van de kandidaat:	
	Aanleren handelingen
	Trainen benodigde vaardigheden
	Aanleren sociale vaardigheden (bedrijfscultuur) * *
Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)	
	Bij de kandidaat
	Bij de werkgever
Begeleiden kandidaat op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)	
	In contact met collega's
	In contact met leidinggevende
	Bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie
	Bij interne voorlichting / cursussen
	Bij calamiteiten
	Bij verhogen van arbeidsontwikkeling (loonwaarde)
Afstemming met de thuissituatie en doorverwijzing naar hulp- en zorgstructuren	
	Afstemmen met sociaal netwerk (familie/vrienden)
	Doorverwijsfunctie naar hulp- en zorgstructuren
	Advisering van werkgever bij verzuim en ziekte
Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de kandidaat zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen.	
	Bij het aanleren van vaardigheden
	Bij calamiteiten en in conflictsituaties
	Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties
	Bij nieuwe situaties in het werk (bijvoorbeeld bij verandering van werkproces)
	Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de kandidaat
Evaluatie en coördinatie	
	Evaluatie van de werkafspraken (tussen kandidaat en werkgever)
	Coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever

N.B.
Het spreekt voor zich dat de taken en verantwoordelijkheden, zoals deze in bovenstaand tabel beschreven zijn, het volledige takenpakket van de jobcoach betreffen. Dat betekent uiteraard niet dat deze bij elke werknemer, waarvoor job coaching ingezet wordt, toegepast moeten worden. Dat is maatwerk en afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en de werkgever en ter beoordeling door de jobcoach.

Artikel 14.5
In dit artikel is beschreven op welk moment de jobcoach in beeld komt.

Artikel 14.6
Er zijn een aantal eisen aan de dienstbetrekking of proefplaatsing om voor job coaching in aanmerking te komen. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week. Job coaching kan ook tijdens een proefplaatsing worden ingezet. Er moet dan wel de intentie zijn om na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst af te sluiten die voldoet aan de hierboven genoemde eisen.

Artikel 1 4 .7
Om de jobcoach een kader te geven is het G4-voorstel als basis genomen en aangepast naar onderstaande tabel. In onze regio hebben we bepaald dat iedere kandidaat gedurende een looptijd van maximaal twee jaar begeleid kan worden. In uitzonderingsgevallen kan hieraan nog een jaar toegevoegd worden. Daarnaast bedraagt de begeleiding over 1 en 2 maximaal 96 uren. Per definitie wordt de begeleiding zo ingezet dat deze aflopend is. Dit is logisch omdat kandidaat en werkgever steeds zelfredzamer behoren te worden. Het sleutelwoord blijft maatwerk. De jobcoach behoudt de vrijheid om de begeleiding naar eigen inzicht aan te passen aan het niveau dat nodig is om te komen tot een duurzame plaatsing. De tabel met de begeleidingsregimes biedt Friese gemeenten een hanteerbaar model om grip te krijgen op de kosten. De looptijd van de begeleiding en kosten per kandidaat zijn gemaximeerd. Dit biedt kaders om budgetprognoses te maken. Gemeenten hebben met de komst van de Participatiewet te maken met nieuwe doelgroepen. Feit blijft dat het niet mogelijk is om van te voren te weten hoeveel kandidaten, voor hoeveel uren begeleiding nodig gaan hebben. Daarnaast hebben de Friese gemeenten te maken met krappe begrotingen. Dit dwingt gemeenten tot de keuze om een maximaal budget voor job coaching beschikbaar te stellen dat niet genoeg zal zijn voor iedere persoon uit de doelgroep.

Begeleiding	1e jaar	2e jaar	Totaal

	Budget	Uren	Budget	Uren	Budget	Uren
Niveau 1	€ 2.700	36	€ 1.400	18	€ 4.100	54
Niveau 2	€ 4.500	60	€ 2.700	36	€ 7.200	96

Tabel 1: begeleidingsregimes 1 en 2. Bedragen zijn excl. Btw.
De gemeente is vrij in het bepalen van het beoordelingskader met betrekking tot welk begeleidingsniveau (1 of 2) van toepassing is op een kandidaat. En de vraag of het volledige dan wel een deel van het bedrag beschikbaar wordt gesteld (uurtarief * benodigde uren inzet).

De volgende tarieven zijn regionaal uniform[5]:

- De maximale vergoeding per uur voor een externe jobcoach is €75,- (ex. Btw).
- De werkgever ontvangt voor de interne jobcoach op basis van declaratie een maximale vergoeding per uur van €75,- (ex. Btw).

5 Niet van toepassing op overeenkomsten die voorafgaand aan publicatie van deze beleidsregels. Deze overeenkomsten blijven gehandhaafd.

Artikel 15 Inkomstenvrijlating
In dit artikel 15 wordt bepaald dat door het College de wettelijke vrijlating van inkomsten uit arbeid alleen wordt toegepast indien het College heeft vastgesteld dat de uitkeringsgerechtigde binnen 6 maanden volledig in de bestaanskosten kan voorzien.

Artikel 16 *Uitstroompremie*
Met dit artikel wordt gebruik gemaakt van de in de Participatiewet (31, lid 2 sub j.) bepaalde mogelijkheid om een premie te verstrekken. Het college van BenW kan een premie verstrekken indien dat naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. De premie moet of in één bedrag worden uitgekeerd of maximaal in 2 termijnen om te voorkomen dat de premie fiscaal gezien wordt als een periodieke uitkering en daarom doorwerkt in de inkomensafhankelijke regelingen.
Op grond van artikel 9 lid 2 sub f van de verordening hebben uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt ,alleenstaande ouders en arbeidsgehandicapten die zich hebben ingespannen om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten bijvoorbeeld door middel van het doorlopen van een re-integratietraject en in voltijd en/of indeeltijd zijn gaan werken recht op een premie. Het doorlopen van een re-integratietraject is echter geen absolute voorwaarde.
Onder een uitkeringsgerechtigde met een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt in dit besluit verstaan iedere uitkeringsgerechtigde die langer dan 12 maanden onafgebroken een uitkering ontvangt op grond van de WWB of op grond van de Ioaw of Ioaz.
Onder een alleenstaande ouder wordt verstaan iedere alleenstaande ouder met kinderen tot 18 jaar die een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet of op grond van de Ioaw of Ioaz.
Onder een arbeidsgehandicapte wordt verstaan iedere arbeidsgehandicapte waarvan door een medisch- en/of arbeidskundig onderzoek is vastgesteld dat hij of zij in verband met ziekte of gebrek
een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid en dus niet volledig beschikbaar is voor arbeid en een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet of op grond van de Ioaw of Ioaz.

De uitkeringsgerechtigde met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, de alleenstaande ouder of de arbeidsgehandicapte die arbeid in dienstbetrekking aanvaardt, niet zijnde gesubsidieerd werk of een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 lid 1 en artikel 7 lid 1 van de Wet sociale werkvoorziening, waarmee volledig in de kosten van bestaan kan worden voorzien en die nietin aanmerking komt voor een vrijlating van inkomsten als bedoeld in artikel 31, tweede lid onder n van de Participatiewet, ontvangt een eenmalige premie van € 1.000,- en de alleenstaande ouder, de arbeidsgehandicapte die arbeid in dienstbetrekking, niet zijnde gesubsidieerd werk, met een omvang van tenminste 10 uur per week aanvaardt waarmee niet volledig in de kosten van bestaan kan worden voorzien en die nietin aanmerking komt voor een vrijlating van inkomsten als bedoeld in artikel 31, tweede lid onder n van de Participatiewet, ontvangt ook een eenmalige premie van € 1.000,- .

Indien er sprake is van gesubsidieerd werk of een dienstbetrekking op grond van de Wet sociale werkvoorziening dan komt de uitkeringsgerechtigde niet in aanmerking voor een premie. De toekenning van de premie vindt plaats op aanvraag maar om het aanvragen van een premie gemakkelijk te maken wordt een eenvoudige en pro-actieve procedure toegepast. Uitbetaling van de premie vindt pas plaats indien door de uitkeringsgerechtigde wordt aangetoond dat hij of zij gedurende minimaal 6 maanden onafgebroken in voltijd of in deeltijd heeft gewerkt.
Op basis van nieuwe omstandigheden in de voortgang van de re-integratie van de belanghebbende kan een volgend jaar opnieuw een premie worden verstrekt. Om opnieuw voor een uitstroompremie in aanmerking te komen dient er derhalve sprake te zijn van een positieve ontwikkeling. Bijvoorbeeld indien de omvang van de dienstbetrekking wordt uitgebreid. Dit geldt dan alleen voor een alleenstaande ouder of een arbeidsgehandicapte. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat de premie een structureel karakter draagt. Voor elke nieuwe premie moet een nieuw besluit worden genomen.

Artikel 17 Premie deeltijdarbeid

In dit artikel wordt geregeld dat een premie deeltijd wordt verstrekt ter hoogte van 8% van de (netto) inkomsten uit arbeid die op de uitkering in een kalenderjaar in mindering zijn gebracht. Deze premie is bedoeld om deeltijdwerk te stimuleren en te bereiken dat de inkomsten niet volledig worden ingehouden op de uitkering indien de mogelijkheid van de inkomstenvrijlating niet kan worden toegepast. De premie deeltijdarbeid wordt ambtshalve uitgevoerd. Tweemaal per kalenderjaar wordt berekend hoeveel inkomsten uit arbeid over dat halfjaar zijn genoten. Van deze inkomsten wordt 8% aan de uitkeringsgerechtigde uitbetaald. De uitkeringsgerechtigde wordt daarvan schriftelijk op de hoogte gesteld. De uitkeringsgerechtigden hoeven deze premie dus niet zelf aan te vragen.
De keuze om tweemaal per kalenderjaar de premie te betalen is gebaseerd op de wens om zo vaak mogelijk uit te betalen, zodat mensen een verband ervaren met het werken en de premie. Dat er niet gekozen is om vaker dan tweemaal te betalen, zit hem in een wettelijke voorwaarde dat maximaal tweemaal per jaar betaald mag worden. Als dat aantal wordt overschreden is er sprake van een belast inkomen. De hoogte van de premie (8% van de inkomsten) komt grofweg overeen met één maandinkomen per jaar, uitgaande van een gelijkmatige spreiding van inkomen over het jaar. Dit wordt geacht voldoende stimulerend te zijn om te gaan, en blijven, werken naar vermogen. Aan de andere kant is deze niet zo hoog dat er een onnodige armoedeval gecreëerd wordt. Omdat het een procentuele beloning is, draagt deze systematiek tot aan een inkomen op bijstandsniveau bij aan het toeleiden tot uitstroom. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen werk in loondienst en andere vormen van werk zoals freelance werk of werk als alfahulp om arbeid in de meest brede zin van het woord te belonen. Daarmee wordt invulling gegeven aan de wens om aan te sluiten bij de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Personen die een uitkering ontvangen op grond van het Besluit Bijstandverlening Zelfstandigen 2004 (Bbz) komen niet in aanmerking voor een premie deeltijdarbeid .

Artikel 18
In dit artikel wordt de hoogte van de premie vastgesteld voor het verrichten van onbeloonde werkzaamheden als bedoeld in artikel 10a WWB. (de Wet stimulering arbeidsparticipatie).
Wanneer een uitkeringsgerechtigde gedurende 6 maanden met behoud van uitkering werkzaamheden in het kader van een participatieplaats verricht moet het college een premie verstrekken indien hij naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces. Dit is vastgelegd in artikel 10a zesde lid van de WWB.
Wij achten het redelijk de premie voor het verrichten van onbeloonde werkzaamheden als bedoeld in artikel 10a vast te stellen op € 300,- per zes maanden indien de werkzaamheden gemiddeld meer dan 24 uur per week bedragen. Dit is dus € 600,- op jaarbasis. Indien minder uren wordt gewerkt dan is de premie ook lager. Op grond van artikel 8, tweede lid, aanhef en onder c, van de WWB dient aandacht te worden besteed aan de hoogte van de premie in relatie tot de armoedeval. De staatssecretaris heeft tijdens de behandeling van het wetsontwerp Wet stimulering arbeidsparticipatie (Wet Stap) aangegeven dat bij een dergelijke premie geen armoedeval-effecten zijn te verwachten (Tweede Kamer, Handelingen 2008-2009, 31577, nr. 21, p. 1700). De Wet Stap kent geen overgangsrecht en heeft dus in beginsel onmiddellijke werking. Dit houdt in dat indien iemand op dit moment reeds langer dan 6 maanden additionele arbeid heeft verricht deze op grond van artikel 10a WWB een recht kan doen gelden op een premie.

Artikel 19
In het kader van een re-integratietraject kan de voorziening scholing worden toegepast bijvoorbeeld een sollicitatietraining, een computeropleiding of een beroeps- of arbeidsmarktgerichte scholing. Hieronder wordt verstaan de vakgerichte opleidingen zoals die er zijn voor technische, administratieve, onderwijs, ICT-, zorg- en economische beroepen. Het re-integratiebedrijf heeft deze opleidingen niet zelf in huis maar speelt een bemiddelende rol bij de aanbieding van deze scholing en kan de kosten van deze scholingen ook apart declareren. De inkoop van scholing dient transparant te zijn. Hierover worden bij de aanbesteding van de re-integratietrajecten nadere regels vastgesteld.
Met de in artikel 9 lid 1 sub c bedoelde startkwalificatie wordt bedoeld het succesvol afronden van een beroepsopleiding op niveau 2 in het MBO of met het behalen van een diploma van het HAVO of het VWO. In beginsel wordt enkel scholing ingezet die opleidt naar beroepssectoren, waarnaar volgens deze rapportages op de korte of middellange termijn vraag naar is.
Voor niet uitkeringsgerechtigden en ANW gerechtigden geldt dat uitsluitend scholingskosten vergoed worden indien zij beschikbaar stellen voor tenminste 20 uur per week.

Artikel 20
Voor de kosten van het ingekochte re-integratietraject alsmede de kosten van scholing is de niet-uitkeringsgerechtigde en de Anw-er met een netto inkomen dat hoger is dan 100% van het netto wettelijk minimumloon een eigen bijdrage verschuldigd. De eigen bijdrage wordt bepaald op basis van de draagkrachtberekeningsystematiek op grond van het gemeentelijk besluit bijzondere bijstand met achtneming van een draagkrachtpercentage van 50%.

Artikel 21

Indien de toepassing van dit besluit tot onbillijkheden leidt, kunnen burgemeester en wethouders ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen van dit besluit. Van deze mogelijkheid dient terughoudend gebruik gemaakt te worden, om het scheppen van precedenten tegen te gaan.

Artikel 22
Het college kan jaarlijks de bedragen in dit besluit gewijzigd vaststellen. In artikel 8 en 9 zijn vaste bedragen opgenomen. Als deze bedragen moeten worden gewijzigd moet hiervoor een besluit tot wijziging van het Participatiebesluit worden vastgesteld. Het is praktischer in het Participatiebesluit te bepalen dat deze bedragen jaarlijks door het college kunnen worden aangepast.

Artikel 23
Mocht zich een situatie voordoen waarin deze verordening niet voorziet, dan beslist het college met inachtneming van het doel en de overwegingen die aan dit besluit ten grondslag ligt.

Artikel 24
Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2016.

Artikel 25
Dit artikel spreekt voor zich.

Het college van BenW